



„Consultation restreinte“ Weiterbildung  
EDK / Sekretariat ALB  
Zähringerstr. 25  
Postfach 5975  
3001 Bern

Zürich, 21.10.02

## **Stellungnahme des LCH zum Bericht der Spurgruppe „EDK-Empfehlungen zur Weiterbildung der Lehrkräfte aller Stufen“**

Sehr geehrte Damen und Herren

Der LCH dankt für die Einladung zur Stellungnahme und für das Verständnis zur etwas verspäteten Abgabe.

Wir äussern uns zur Gesamtheit der Thesen und plädieren dafür, in der weiteren Bearbeitung das Splitting in die beiden Thesengruppen aufzugeben. Zwar gibt es einige Überlappungen zwischen den beiden Thesengruppen, aber eine Beschränkung auf die Thesen 13-18 würde zu viel wichtige Substanz aus den Thesen 1-12 verlieren lassen. Wir beantragen, aus allen 18 Thesen einen neuen, verständlichen und ohne Querverweise auf andere Textsorten auskommenden Satz von Empfehlungen zu machen.

Zeitlich parallel zur Arbeit der EDK-Spurgruppe hat die Pädagogische Kommission des LCH an einer Aktualisierung der bestehenden „LCH-Fortbildungscharta“ gearbeitet. Daraus sind schliesslich einige Postulate unter dem Titel „Fünf Brennpunkte der Weiterbildung“ entstanden, welche der Zentralvorstand des LCH am 4.9.02 verabschiedet hat. Wir legen dieses Positionspapier als integralen Bestandteil unserer Stellungnahme bei und bitten darum, es bei der Arbeit an EDK-Empfehlungen gebührend zu würdigen.

### **Zur Einleitung**

Die kurze historische Würdigung der Lehrerweiterbildung ist zutreffend. Allerdings wäre beizufügen, dass nicht ein abrupter Übergang von der durch die Lehrerschaft getragenen in eine „staatliche“ Weiterbildung stattgefunden hat, sondern vielerorts Parallelstrukturen entstanden und auch die staatliche Weiterbildung von den Lehrerorganisationen stark mitgestaltet wurde und noch wird.

### **These 1**

Die Stossrichtung ist richtig. Die Anbindung an das Kompetenzenportfolio wird hier jedoch zu eng formuliert. Vorschlag für eine neue Formel: *„Die Nutzung der Weiterbildung für die persönliche und individuelle Entwicklung bestimmt die Lehrperson selbst in verantwortungsvoller, reflektierter Weise. Die Lehrperson legt darüber bei Bedarf selbstverständlich Rechenschaft ab. Ein persönliches Kompetenzenportfolio kann diese Prozesse unterstützen.“*

Dass allerdings die Lehrpersonen für ihre Portfolioarbeit mit einem „Kompetenzzentrum“ zusammenarbeiten sollen, halten wir für weit übertrieben. In den Ausbildungsgängen für Schulleitungsbeauftragte wird heute dazu angeleitet, die allenfalls notwendigen Unterstützungsfunktionen für die Portfolioarbeit schulintern aufzubauen bzw. auszuüben (siehe Leitfaden „Personalentwicklung als Schulleitungsaufgabe“ der PA LCH). Dies geschieht u.a. durch regelmässige Standort- und Perspektiven-Gespräche, durch die professionell angelegte Selbstevaluation der Lehrpersonen (360°-Feedback) und durch Strukturen des Austausches von Weiterbildungserfahrungen in Schulteams. Das Portfolio darf keinesfalls als Instrument anmassender Lehrpersonenbeurteilung durch Vorgesetzte missbraucht und damit in Verruf gebracht werden (wofür es leider in der Landschaft bereits einige Beispiele gibt).

### **These 2**

Auch hier können wir die allgemeine Stossrichtung unterstützen. Dem LCH geht aber die hier aufscheinende, unkritische Modularisierungs-Gläubigkeit viel zu weit. Zudem müsste das starke Spannungsfeld besser gewürdigt werden, welches sich zwischen der differenzierten Portfolioarbeit (= Dokumentation der realen Kompetenzen) und dem zu buchhalterischem Erbsenzählen neigenden Modularisierungs-Ansatz aufzutut. Um es mit den Worten der These zu sagen: Es ist überhaupt nichts gewonnen, wenn die „Aneinanderreihung von Kursen und Seminaren“ durch ein blosses Aneinanderreihen von Credits abgelöst wird.

### **Thesen 3 & 4**

Diese Thesen unterschreiben wir Wort für Wort. Insbesondere gilt dies für die gegenseitige Zugänglichkeit der Grund- und Weiterbildungsangebote (was auch ohne ein enges Verständnis von Modularisierung geht) sowie die Forderung nach einer realistischen Anpassung der Unterrichtsverpflichtung an die inzwischen stark gewachsenen Ansprüche an andere Berufsaufgaben wie die Weiterbildung.

### **These 5**

Der LCH ist bereit, in diese Diskussion einzutreten. Aber nicht auf der Basis solcher grober Thesen. Bei näherem Zusehen erweist sich nämlich ein solcher Systemumbau als Übung voller Unbekannten und Fallstricke. Wir warnen eindringlich vor unüberlegten Schritten mit kontraproduktiven Effekten. Von einer Empfehlungsreife ist die vorgelegte These jedenfalls noch weit entfernt.

Für die Thesen 3-5 gilt: Zu Veränderungen im Arbeitszeitverständnis und u.a. auch zur Integration der Weiterbildung in den Berufsauftrag wird der LCH Ende 2002 eigene Überlegungen vorlegen.

### **These 6**

Wird unterstützt. Dafür muss aber noch viel Knowhow in die Pädagogischen Hochschulen einfließen, da deren Vorgängerinstitute (Seminare und Hochschulen) meistens wenig Bezug zu Projektmanagement-Wissen hatten.

### **These 7 & 16**

Der LCH unterstützt das Postulat der interkantonalen Anerkennung von Weiterbildungen. Ein erster Prüfstein werden die Weiterbildungen im Schulleitungsbereich sein. Damit das Freizügigkeitspostulat nicht ein frommer Wunsch bleibt, dem je nach Lust und Laune in utilitaristischer oder protektionistischer Weise nachgelebt wird oder auch nicht, müsste sich die EDK Strukturen überlegen, welche einer allfälligen kantonalen Willkür zumindest einen starken Einspruchs-Mahnfinger entgegensetzen kann.

### **Thesen 8-10**

Einverstanden.

### **Thesen 11 & 12**

Der LCH unterstreicht diese Thesen (wie auch die These 3) in besonderem Masse. Die Ressourcenfragen muss durchaus in dieser Schärfe gestellt werden. Zu diesen Fragen äussert sich der LCH auch in dem beigelegten Positionspapier „Fünf Brennpunkte“.

### **These 13**

Auch hier verweisen wir auf unser Positionspapier. Der LCH hält insbesondere fest, dass die Finanzierung der berufsbezogenen Weiterbildung grundsätzlich Sache des Arbeitgebers ist. Wir lehnen jegliche Kostenbeteiligungen der Lehrpersonen ab, soweit sich die Weiterbildung im Kernbereich des Berufsauftrags bewegt. Die Lehrerschaft ist nicht mehr bereit, die gegenwärtig durchschnittlich über 400 Franken Eigenbeiträge an die ordentliche Weiterbildung zu erbringen. Zudem wenden wir uns auch gegen de-professionalisierende Argumentationen vom Typ „Was nichts kostet, ist nichts wert“ oder „Kostenbeiträge verbessern die Teilnahmedisziplin“. Die dahinter stehenden echten Probleme können und müssen anders gelöst werden.

### **These 14**

Hier ist nochmals die Warnung vor einem exzessiven Verständnis von Modularisierung angebracht. Gerade in der Grundausbildung und auch in einzelnen Weiterbildungen (z.B. im Kaderbildungsbereich), wo die Kohärenz des beruflichen Lernens über die einzelnen fachlichen Elemente hinweg ganz entscheidend für die Herausbildung beruflicher Kompetenzen ist, muss eine additive Aufstückelung der Lehrgänge vermieden werden. Durchlässigkeit kann auch durch andere Massnahmen gesichert werden; ihr Preis darf nicht eine Verschlechterung der Bildungsqualität sein. Die Ausführungen zur „vertikal“ und „horizontal“ sind nicht verständlich.

### **These 15**

Wird vom LCH sehr unterstützt. Die gut ausbalancierten Formulierungen müssen so erhalten bleiben.

### **These 16**

Der LCH unterstützt das Prinzip der Schaffung von Begegnungen mit anderen Berufsfeldern als eines (!) der Prinzipien. Die Erfahrungen mit solchen Versuchen sind allerdings nicht durchwegs berauschend. So funktioniert beispielsweise das Miteinander der verschiedenen Weiterbildungen für öffentliche Bedienstete im Landesinstitut Soest des Bundeslandes Nordrhein-Westfalen kaum. Andererseits machen wir gute Erfahrungen mit dem Angebot „Führen in sozialen Organisationen“ (PA LCH und Akademie für Erwachsenenbildung Luzern), wo SchulleiterInnen sich zusammen mit Führungsleuten anderer Sozialberufe weiterbilden. Jedenfalls sollte daraus nicht ein apodiktisches Prinzip gemacht werden.

### **These 17**

Wird vom LCH unterstützt. Wir verweisen auf die „Brennpunkte“ 3 und 5 und wünschen uns eine konsequentere Haltung bezüglich Umlagerung der Mittel von der Anbieter- auf die Nutzer-Seite. Dies gilt allerdings in der Annahme, dass der Begriff „Ausbildungskredite“ nichts mit „Credits“ im Sinne von Bologna zu tun hat, sondern finanzielle Gutschriften für die Schulen und Lehrpersonen meint.

### **These 18**

Der LCH ist mit dem Grundsatz bedingt einverstanden. Er darf keinesfalls rigide gehandhabt werden. Insbesondere dürfen die vielen qualifizierten AusbilderInnen der „Vor-Zertifizier-Aera“ nicht plötzlich ausgeschlossen werden. Und auch die verschiedenen Formen der Peer-to-Peer-Qualifizierung sollten dadurch in ihrer Bedeutsamkeit und Zugänglichkeit nicht geschmälert werden. In dem Masse, wie eine professionelle Kursevaluation und ein funktionierender Markt künftig Qualitätsprobleme zu regeln vermögen, relativiert sich der Blick auf zertifikatsgeschmückte Revers' von KursleiterInnen.

### **Zur Weiterbearbeitung**

Der LCH erwartet, dass der Einbezug der Lehrerschaft bzw. ihrer Organisationen bei der anstehenden Entwicklung von EDK-Empfehlungen zur Weiterbildung nicht erst bei der nächsten Vernehmlassung erfolgt, sondern dass wir bereits bei der Erarbeitung unser Wissen und unsere Interessen einbringen können.

Im Auftrag der Geschäftsleitung LCH